

УДК [159.9:613] (075.8)

**М.І. МУШКЕВИЧ**Волинський національний  
університет імені Лесі Українки**ПОНЯТТЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ І ПРИЧИНИ ЙОГО ВИНИКНЕННЯ**

Анотація. У статті описані основні характеристики поняття професійного стресу, представлені професії, які як у вітчизняній, так і зарубіжній психологічній літературі, вважаються найбільш стресовими. Виділені чинники професійного стресу. Визначені екстремальні фактори, пов'язані зі змістом, умовами й організацією діяльності. Запропоновані шляхи та методи подолання професійного стресу.

**Ключові слова:** професійний стрес, фізичне здоров'я, психологічне здоров'я, екстремальні фактори, синдром психічного вигорання, психічна напруга, психічна саморегуляція, стресостійкість.

В останні десятиліття зростає інтерес до професійного стресу. Постійні зміни в економічній, політичній та соціальній сферах держави так чи інакше накладають свій відбиток на різні галузі, які, зі свого боку, також зазнають перетворень. При цьому, як свідчить досвід інших країн, такі явища й процеси сприяють тому, що персонал організацій, а особливо таких, що перебувають під дією екстремальних ситуацій, зазнає великого психологічного навантаження. Як наслідок, у значної кількості працівників виникають ознаки професійного стресу [3].

На сьогодні існує чимало професій, в яких наявність стресу якщо й не є хронічною, то ймовірність його появи досить велика. У цьому розумінні не вимагають особливого пояснення професії космонавта, пілота, авіадиспетчера, оператора атомних електростанцій тощо. У Франції до кількості найбільш стресогенних потрапили професії авіадиспетчера, машиніста поїзда, вчителя школи, продавця супермаркету, офіціанта. Серед місць служби, найнебезпечніших для життя, на перше місце вийшла фінансова біржа. Виявилося, що інфаркти й інсульти тут у багато разів перевищують аналогічні захворювання в інших професіях. За оцінками психологів і соціологів США, рейтинг професій, тісно пов'язаних із ситуаціями стресу, виглядає так: президент країни, водій таксі, пожежник, менеджер, автогонщик тощо.

Формування концепції професійного стресу віднайшло своє відображення у цілій низці його теорій і моделей, які істотно різняться між собою, хоча, у той же час, чимось одна одну доповнюють і розвивають: теорія „особистісного фактора” Л. П. Гримака та В. О. Пономаренка; теорія інформаційного стресу В. О. Бодрова; теорія особистісного контролю J. R. Averill; модель регуляції енергії A. W. Gaillard; когнітивно-енергетична теорія професійного стресу A. F. Sanders, C. D. Wickens та I. M. Frach; теорія змінної активації стану (VSAT); функціональна модель професійного стресу R. A. Karasek; моделі професійного стресу Р. Хокки та П. Хамільтона; J. French та R. Harrison і ін. [9].

**Мета** нашого наукового пошуку полягає у аналізі основних підходів до аналізу професійного стресу, які на сьогодні склалися у психологічній науці: у межах одного з підходів основну увагу приділено детермінантам виникнення стресу та його наслідкам для здоров'я і праці; дослідження професійного стресу в межах іншого підходу здійснюються через вивчення суб'єктивної значущості ситуації, в якій діє людина, і тих стратегій поведінки, за допомогою яких ця людина намагається подолати труднощі; дослідження в межах наступного підходу спрямовані на деталізацію уявлень про зміну механізмів регуляції діяльності під впливом різних чинників, а також оцінки їх „ціни” із погляду внутрішніх витрат.

Одна з характерних прикмет професійного стресу полягає в необхідності виконувати професійні обов'язки в екстремальних умовах, у стані підвищеної психічної напруженості. Робота в умовах стресу являє собою серйозне випробування фізичного й психічного здоров'я фахівця, критичну перевірку ступеня його професійної придатності. Тобто, можна

стверджувати, що чи не основним чинником, який викликає стрес, є професійна діяльність, до якої належать: нечітко окреслене коло обов'язків і прав, відповідних посаді; зміна службових обов'язків; почуття „заручника” виконуваної роботи (професійний „капкан”): нічого кращого не знайти; недостатність необхідних професійних знань і вмінь; відсутність чіткості в оплаті праці; переживання невідповідності між витратами сил на виконувану роботу і її оплатою; понаднормові й невідповідні години роботи, що призводять до проблем у родині; життєві кризи; фінансові проблеми; конфлікти особистісних цінностей із цінностями, декларованими організацією; ті організаційні проблеми, коли людина змушена працювати не тільки за себе, але й ще за когось, особливо якщо це пов'язане з дефіцитом часу; невизначеність; небезпека; нечітко визначені рольові обов'язки; часті конфлікти з керівником, колегами; обмеження волі поведінки, інтриги; ізоляція в робочій групі; незадовільні організація й зміст трудової діяльності умови праці, а саме (надмірне перевантаження, напружена психічна діяльність або явне недовантаження в обсязі виконуваної роботи; одноманітність виконуваної роботи; зміна тривалості або умов праці; незручні години роботи; несприятливий вплив чинників фізичного середовища (температура, шум, вібрація, вологість, киснева недостатність, голод, спрага, вплив перевантажень і т. д.); труднощі виконуваної діяльності, у тому числі дефіцит або неповнота інформації, дефіцит часу, підвищені вимоги до безпомилковості й швидкості дій; позмінна робота; якість устаткування; небезпека для життя й здоров'я, ризик; новизна, реорганізація на роботі; підвищена відповідальність; стурбованість про наслідки помилкових дій, страх зробити помилку; несприятливий функціональний стан організму в процесі виконання діяльності; порушення біологічних ритмів (у тому числі порушення сну); необхідність приймати занадто багато рішень; відсутність або мала участь у процесі прийняття рішень.

За даними вітчизняних і зарубіжних досліджень виділено 37 робочих або організаційних характеристик, що можуть бути стресорами. Вони розділилися на шість категорій [2]: 1) професійні вимоги і характеристики поставлених завдань; 2) рольові вимоги або очікування; 3) організаційні вимоги; 4) зовнішні вимоги або умови; 5) стрес можливості (можливість щось мати); 6) стрес обмеження в досягненні (чогось бажаного) [10, 79]. Розвиток стресу на робочому місці є важливою проблемою у зв'язку з його впливом на працездатність і в кінцевому результаті – на стан психічного здоров'я. Ряд робочих стресів, таких як рольова невизначеність, конфлікти, недостатній контроль, робоче перевантаження й інші, зазвичай пов'язані з психічною напругою та несприятливими поведінковими наслідками [1].

Виникнення стресу визначається впливом на людину екстремальних факторів, пов'язаних зі змістом, умовами й організацією діяльності. Для розвитку професійного стресу важливим фактором є: суб'єктивна (особистісна) значимість ситуації; наявність готовності й можливості її подолання; здатність вибору раціональної стратегії поведінки [10, 77]. Одним із можливих проявів професійного стресу є розвиток синдрому психічного виснаження. Такий стан одержав назву „вигорання” (burnant – у перекладі з англійської – синдром вигорання). Це поняття ввів американський психіатр Х. Фрейденбергер у 1974 році для характеристики психічного стану здорових людей, які інтенсивно спілкуються з клієнтами, пацієнтами, постійно перебувають в емоційно навантаженій атмосфері під час надання професійної допомоги. Це люди, які працюють у системі „людина – людина” [12]. Вітчизняні та зарубіжні дослідники (К. Маслач, В. Е. Орел, Б. Перлман, Х. Фрейденбергер і т. д.) указують на те, що фахівці, які працюють у згаданій системі, змушені постійно стикатися з негативними емоційними переживаннями своїх клієнтів (пацієнтів, вихованців і т. д.), а тому мимоволі стають залученими до цих переживань, через що й зазнають підвищеного емоційного напруження [11]. Воно проявляється в емоційному виснаженні, деперсоналізації, різкому зниженні трудових досягнень, конфліктності [14]. Існують різні визначення „вигорання”, однак у найбільш загальному вигляді воно розглядається як довгострокова стресова реакція чи синдром, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності. У зв'язку із цим синдром психічного вигорання

позначається деякими авторами (К. Маслач) як „професійне вигорання”, що дає змогу розглядати це явище в аспекті особистої деформації професіонала під впливом професійних стресів [11; 13].

Серед професій, що мають високий ризик виникнення професійного стресу в Україні, перебувають професії медичної сестри та продавця-консультанта. Це обумовлено низкою соціально-економічних та соціально-психологічних чинників [6; 8]. По-перше, складні соціально-економічні умови в Україні унеможливають фінансування названих галузей у повному обсязі, що позначається на матеріальному становищі та здійсненні успішної професійної кар’єри. По-друге, істотним стресогенним фактором є психологічні й фізичні перевантаження робітників, які працюють у системі „людина – людина”. По-третє, провокує підвищення професійних стресів та негативно впливає на умови праці також фемінізація названих сфер діяльності. Це негативно позначається на морально-психологічному кліматі колективів, дисгармонізує стосунки між працівниками та клієнтами (пацієнтами), погіршує їх психологічне самопочуття [15].

Отже, можемо зробити висновок, що актуальність вивчення професійних стресів зумовлена не тільки їх негативним впливом на ефективність праці, але й тим, що вони впливають на все життя людини, змінюючи її психічне й соматичне становище, що призводить до втрати здоров’я, психологічних проблем та особистісних змін [7].

Тому важливими є подальші дослідження шляхів, способів та методів подолання професійного стресу. До загального комплексу заходів щодо зміцнення стресостійкості працівників зазвичай входять питання ефективного психологічного добору персоналу, його належної професійної підготовки, наукової організації умов праці й відпочинку. Однак дедалі більшого визнання набуває точка зору, згідно з якою боротьба зі стресом повинна здійснюватися не тільки на груповому, але й на індивідуальному рівні. Практичний досвід професійної діяльності переконливо свідчить, що найістотніший вплив на характер розвитку професійного стресу, глибину й наслідки його переживання мають індивідуальні особливості особистості [4; 5]. Деякі з них забезпечують стресостійкість працівника, підсилюючи його можливості в протидії стресогенним чинникам. Серед головних психологічних властивостей, що сприяють пристосуванню до стресу, його подоланню, можна назвати оптимізм, почуття гумору, вольові якості, доброзичливість, самоповагу.

У зв’язку із цим подальші дослідження спрямовані на розробку різних видів програм, семінарів, тренінгів з управління стресом. Акцент робиться на формуванні відповідних умінь і навичок самовпливу з метою запобігання розвитку стресу, попередження тривожних станів і психічної напруги. Поряд із програмами з підвищення ступеня фізичної тренуваності для розвитку стресостійкості важливими є різні методи психічної саморегуляції, в тому числі аутогенного тренування, біологічного зворотного зв’язку, медитації тощо.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Астапов В. М. Функциональный подход к изучению состояний тревоги : [Текст] / В. М. Астапов // Психол. журн. – 1992. – Т. 13, № 5. – С. 111–117.
2. Бодров В. А. Психологический стресс: развитие и преодоление / В. А. Бодров / – М. : Речь, 2006. – 523 с.
3. Василюк Ф. Е. Психология переживания / Ф. Е. Василюк. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1984. – 200 с.
4. Дикая Л. Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека (системно-деятельностный подход). – М. : Ин-т психологии РАН, 2003. – 318 с.
5. Дикая Л. Г. Отношение человека к неблагоприятным жизненным событиям и факторы его формирования / Л. Г. Дикая, А. В. Махнач // ПЖ. – 1996. – № 3. – С. 137–148.
6. Китаев-Смык Л. А. Психология стресса / Л. А. Китаев-Смык. – М. : Наука, 1983. – С. 114, 184, 272.
7. Орел В. Е. Феномен выгорания в зарубежной психологии: Эмпирические исследования и перспективы / В. Е. Орел // Психол. журн. – 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 90–101.
8. Островская И. В. Синдром „профессионального выгорания” у сестринского персонала / И. В. Островская // Медицинская сестра. – 2004. – № 2. – С. 32–37.

9. Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція) 2003 року : автореф. дис... д-ра психол. наук : 19.00.06 / О. В. Тімченко ; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2003.
10. Психология здоровья человека / Г. В. Ложкин, О. В. Носкова, И. В. Толкунова ; под ред. В. И. Носкова. – Севастополь : Вебер, 2003. – 257 с.
11. Психология менеджмента : учеб. для вузов / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб. : Питер, 2004. – 639 с.
12. Синдром „професійного вигорання” та професійна кар’єра працівників освітніх організацій / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. – К.: Міленіум, 2004. – 264 с.
13. Соціально-психологічні детермінанти синдрому „Професійного вигорання” у різних сферах діяльності / Л. М. Калініна // Соціально-педагогічні аспекти збереження та зміцнення здоров’я дітей та молоді в Україні : матеріали Всеукр. студент. наук.-практ. конф. (12–13 квіт. 2007 р.)– Мелітополь, 2007. – С. 30–37.
14. Тригранян Р. А. Стресс и его значение для организма / Р. А. Тригранян ; отв. ред. О. Г. Газенко. – М. : Наука, 1988. – 176 с. – С. 3, 4, 105, 133, 140–149.
15. Форманюк Т. В. Синдром „емоционального сгорания” как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т. В. Форманюк // Вопр. психологии. – 1994. – № 6. – С. 69–71.